



Ley N.º 19.973 - Promoción al Empleo y Empleo Juvenil

Se promulgó la Ley N.º 19.973 de 13/08/2021 de promoción al empleo, destinado a determinados sectores que presentan mayores dificultades relativas en el acceso al mercado de trabajo. Dichos sectores son los siguientes:

- Jóvenes entre los 15 y 29 años de edad.
- Personas mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.

Las empresas que realicen contrataciones bajo las modalidades y condiciones previstas en la Ley, podrán acceder a subsidios, los cuales dependerán de la modalidad de contratación adoptada. Los montos subsidiados consisten en créditos asignados con respecto a obligaciones tributarias con el Banco de Previsión Social.

Nuevos criterios establecidos

La Ley N.º 19.973 de 13/08/2021 introduce ciertas novedades con respecto a la normativa que regulaba hasta el momento en materia de promoción al empleo: Ley N.º 19.133 de 20/09/2013 (Ley de empleo juvenil) y la Ley N.º 19.689 de 29/10/2018 (Ley de promoción del empleo). En este sentido destacamos los siguientes aspectos:

- En la modalidad de contrato de Primer Experiencia Laboral, el subsidio tendrá una vigencia de 12 meses; una vez transcurrido dicho plazo la empresa dejará de percibir este beneficio, pero se beneficiará a partir de ese momento con la exoneración de los aportes jubilatorios patronales a la seguridad social correspondientes a ese contrato de trabajo, mientras se continúe ese vínculo laboral. Esta exoneración se extenderá hasta que el joven cumpla 25 (veinticinco) años de edad.



- En la modalidad de trabajo protegido, los jóvenes de hasta 29 años de edad contratados deberán pertenecer a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (actualmente ingresos de \$16.724 para Montevideo y \$10.862 para el interior del país). En la redacción anterior de esta modalidad de contratación se establecía que los jóvenes debían pertenecer a hogares en situación de vulnerabilidad socio-económica, sin establecer un criterio específico.
- Se establece un subsidio adicional para el caso de la contratación de trabajadoras mujeres, aplicable a cada una de las modalidades de contratación previstas según cada sector definido.
- En el caso de trabajadores contratados que tengan personas a cargo, se establece un monto de subsidio adicional, aplicable para los casos de contratación de trabajadores mayores de 45 años de edad y/o personas con discapacidad.

A continuación, resumimos los aspectos generales previstos en la Ley N.º 19.973 de 13/08/2021, incluyendo las principales diferencias con respecto a los incentivos de la normativa anterior:

REQUISITOS GENERALES PARA LOS EMPLEADORES

Para participar en las diferentes modalidades de subsidio al empleo incluidas en la Ley 19.973, las empresas deben cumplir con los siguientes requisitos:

- A) Acreditar que se encuentran en situación regular de pagos ante el Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- B) No haber rescindido unilateralmente ningún contrato laboral, ni haber realizado envíos al seguro por desempleo durante los noventa días anteriores a la contratación ni durante el plazo que durare la misma, respecto de trabajadores con la misma categoría



laboral en la que el trabajador contratado vaya a desempeñarse en el establecimiento. No se aplicará este requisito a las rescisiones fundadas en notoria mala conducta, ni a las desvinculaciones en actividades zafrales o a término.

C) No podrán participar las empresas registradas ante el Banco de Previsión Social en calidad de "Usuario de Servicios", ni las empresas suministradoras de personal, salvo respecto de sus trabajadores no afectados a la prestación temporaria de servicios para terceros.

El porcentaje de personas empleadas a través de las distintas modalidades establecidas en la Ley no podrá exceder el siguiente:

- Empresas con más de 10 trabajadores: 20% (veinte por ciento) de la plantilla permanente de la empresa.
- Las empresas con más de 5 (cinco) trabajadores, pero menos de 10 (diez): podrán contratar hasta 2 (dos) trabajadores
- Las empresas que tengan entre 1 y 5 trabajadores: podrán contratar hasta un trabajador.

REQUISITOS GENERALES DE LOS BENEFICIARIOS

Para ser contratado bajo alguna de las modalidades establecidas en la ley se deben cumplir ciertos requisitos:

- Para las modalidades de empleo juvenil se deberá tener entre 15 y 29 años de edad.
- Ser mayor de 45 años, para la modalidad de promoción al empleo.
- Los trabajadores con discapacidad deberán estar inscriptos en el Registro Nacional de Personas con Discapacidad del Ministerio de Desarrollo Social (artículo 486 de la Ley 19.924).



- No podrán tener parentesco con los titulares de la empresa, dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.

CONTRATACIÓN DE MENORES DE 18 AÑOS DE EDAD

Si las empresas contratan trabajadores menores de 18 años, deberán contar con el carné de trabajo habilitante otorgado por el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay.

PLAZOS Y PERÍODOS DE PRUEBA

El plazo mínimo de contratación será de seis meses.

El período de prueba dependerá del plazo de contratación:

- Contratos de entre 6 y 8 meses de duración: 45 días de prueba
- Contratos de entre 9 y 11 meses de duración: 60 días de prueba
- Contratos de 12 o más meses de duración: 90 días de prueba

Durante el período de prueba el empleador podrá rescindir el contrato sin expresión de causa y sin que le corresponda al mismo una indemnización por despido.

Una vez finalizado el período de prueba, sin que venza el plazo contractual, si el empleador rescinde el contrato se deberá abonar (salvo en caso de notoria mala conducta) la indemnización por despido (Leyes N.º 10.489, de 6 de junio de 1944 y N.º 10.570, de 15 de diciembre de 1944, modificativas y concordantes) como si se tratara de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.



SALARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO

El salario y las condiciones de trabajo de los trabajadores que sean contratados bajo estas modalidades se ajustarán a lo dispuesto en las Leyes, laudos y convenios colectivos vigentes.

SEGURIDAD SOCIAL

Los trabajadores contratados deberán ser inscriptos en los organismos de Seguridad Social gozando de todos los derechos y beneficios establecidos en las normas laborales vigentes y de todas las prestaciones de Seguridad Social, incluyendo el Seguro de Enfermedad (ex-DISSE).

MODALIDADES DE CONTRATACIÓN PARA JÓVENES

1. Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados
2. Contratos de primera experiencia laboral
3. Práctica laboral para egresados
4. Trabajo protegido
5. Prácticas formativas

1. Subsidio temporal para la contratación de jóvenes desempleados

La Ley faculta al MTSS a otorgar un subsidio temporal al empleo a los empleadores privados que contraten como nuevos trabajadores, a jóvenes de entre 15 a 29 años de edad en situación de desempleo continuo superior a 12 meses, o discontinuo superior a 15 meses en los 24 meses previos a la contratación.



La creación de los programas, monto, plazo y condiciones de los subsidios se establecerá por la reglamentación de la Ley.

2. Contratos de primera experiencia laboral

Ámbito:

Las empresas podrán contratar bajo esta modalidad a jóvenes de entre 15 y 24 años de edad, que no hayan tenido experiencia formal de trabajo por un plazo superior a 90 (noventa) días.

Subsidio:

El empleador tendrá como beneficio un aporte estatal no reembolsable de \$6.000 (seis mil pesos uruguayos) mensuales. En el caso de las mujeres jóvenes entre 15 y 24 años el subsidio será de \$7.500 (siete mil quinientos pesos uruguayos) mensuales.

Si la jornada laboral semanal es inferior a la jornada legal completa, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

Los montos serán actualizados anualmente por el índice Medio de Salarios

El subsidio tendrá una vigencia de 12 meses, una vez transcurrido dicho plazo la empresa dejará de percibir este beneficio, pero se beneficiará a partir de ese momento con la exoneración de los aportes jubilatorios patronales a la seguridad social correspondientes a ese contrato de trabajo, mientras se continúe ese vínculo laboral. Esta exoneración se extenderá hasta que el joven cumpla 25 (veinticinco) años.

Este subsidio no podrá ser acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado.



Normativa anterior:

En la redacción anterior (Ley N.º 19.133 de 20/09/2013 de Empleo Juvenil) se establecía que el contrato bajo esta modalidad no podía superar los 12 meses, y el subsidio era hasta el 25% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío. El monto máximo de subsidio era del 25% calculado sobre la base \$22.729 a valores de enero de 2021.

3. Práctica laboral para egresados

Ámbito:

Las contrataciones de práctica laboral para egresados podrá ser convenida entre empleadores y jóvenes de hasta 29 años de edad con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos, por un plazo entre seis meses y un año.

Certificación:

El joven trabajador deberá acreditar en forma fehaciente haber egresado de centros públicos o privados habilitados de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios, en la forma y las condiciones que establezca la reglamentación.

Subsidio:

El empleador que contrate a un joven bajo la modalidad de práctica laboral para egresados recibirá un subsidio del 15% (quince por ciento) de las retribuciones mensuales del trabajador que constituyan materia gravada para las contribuciones especiales de seguridad social. El monto máximo del subsidio será del 15% (quince por ciento) calculado sobre la base de 2 (dos) Salarios Mínimos.



Normativa anterior:

En la redacción anterior (Ley N.º 19.133 de 20/09/2013 de Empleo Juvenil), el monto máximo del subsidio es del 15% calculado sobre la base de \$22.729 a valores de enero de 2021.

4. Trabajo protegido joven

Concepto:

Será considerado trabajo protegido joven el desarrollado en el marco de programas que presenten alguno de los siguientes componentes:

- A) Acompañamiento social del beneficiario que comporte asimismo la supervisión educativa de las tareas a realizarse.
- B) Subsidios a las empresas participantes.
- C) Capacitación al beneficiario.

Los programas podrán combinar actividades formativas en el aula con actividades laborales a realizar en empresas en forma simultánea o alternada.

Ámbito:

Los programas de trabajo protegido joven tendrán como beneficiarios a jóvenes de hasta 29 años de edad, en situación de desempleo, pertenecientes a hogares cuyos ingresos estén por debajo de la línea de pobreza fijada de acuerdo con los criterios establecidos anualmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE).

Plazo:

El plazo de la contratación deberá estar en función de los cometidos del programa respectivo y no podrá ser inferior a 6 (seis) meses ni exceder los 12 (doce) meses.



Subsidio:

El empleador que contrate a un joven bajo la modalidad de trabajo protegido obtendrá un subsidio parcial sobre el salario del beneficiario de hasta el 80% (ochenta por ciento) de la retribución mensual del trabajador gravada por contribuciones especiales de seguridad social, con un máximo del 80% (ochenta por ciento) de 2 (dos) Salarios Mínimos Nacionales.

Normativa anterior:

En la redacción anterior (Ley N.º 19.133 de 20/09/2013 de Empleo Juvenil) se establece un plazo de contratación máxima de 18 meses.

Se establecía un subsidio parcial del salario del beneficiario en los términos de las normas aplicables al Programa Objetivo Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En la redacción anterior de esta modalidad de contratación se establecía que los jóvenes debían pertenecer a hogares en situación de vulnerabilidad socio-económica, sin establecer un criterio específico.

5. Prácticas formativas

Concepto:

La práctica formativa en empresas es aquella que se realiza en el marco de propuestas o cursos de educación, formación o capacitación laboral de entidades educativas o formativas, con el objeto de profundizar y ampliar los conocimientos, de forma que permita al joven aplicar y desarrollar habilidades, conocimientos y aptitudes adquiridas en la formación y que son requeridas por el mercado de trabajo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en consulta con el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional fijará los requisitos que deberán cumplir las propuestas



o cursos de educación, formación o capacitación laboral para participar en la presente modalidad.

Ámbito:

Esta modalidad se encuentra dirigida a estudiantes de entre 15 y 29 años de edad.

Salario y seguridad social:

Los trabajadores serán remunerados con el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo fijado para la categoría en la actividad que corresponda, en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

Los estudiantes que realicen las prácticas formativas deberán ser inscriptos en los organismos de seguridad social y gozarán de los derechos, beneficios y prestaciones vigentes, incluyendo el subsidio por enfermedad.

También deberán estar cubiertos por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales del Banco de Seguros del Estado en la forma que establece la Ley 16.074, de 10/10/1989.

Práctica formativa no remunerada:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá autorizar excepcionalmente prácticas formativas no remuneradas en empresas privadas y personas públicas no estatales, las cuales no podrán exceder de un máximo de 120 (ciento veinte) horas, ni representar más del 50% (cincuenta por ciento) en la carga horaria total del curso o carrera.

En el caso de requerir más de 120 horas o una mayor carga horaria, la empresa educativa deberá solicitar autorización por escrito al MTSS, justificando las razones de dicha extensión.



Condiciones:

La Institución educativa y la empresa acordarán por escrito las condiciones de trabajo del joven, las que deberán ser aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Las empresas que participen bajo esta modalidad deberán contribuir en la formación del joven durante el desarrollo de dicha modalidad, para lo cual deberán contar con un tutor que apoye el proceso formativo del estudiante.

Las Instituciones educativas deberán, a su vez, contar con un referente educativo que contribuirá a la formación en el centro educativo y será responsable de la articulación y vínculo permanente con la empresa formadora.

A la finalización de toda práctica formativa, se deberá brindar al joven una constancia de la realización de la misma, así como una evaluación de su desempeño, la que será remitida asimismo a la Institución educativa que corresponda.

Subsidio:

Se establece un subsidio de hasta el 50% (cincuenta por ciento) de la retribución calculada sobre el 75% (setenta y cinco por ciento) del salario mínimo de la categoría respectiva en el Grupo de actividad que corresponda en proporción a las horas de trabajo estipuladas.

Para los casos que las empresas privadas reciban un mínimo de estudiantes se dispondrá de un subsidio, por el tutor que deben asignar, de hasta un monto equivalente al valor del salario mínimo de la categoría que corresponda a las tareas que desempeñe el tutor, por un máximo de 60 (sesenta) horas mensuales.



PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA TRABAJADORES MAYORES DE 45 AÑOS

El artículo 38 de la Ley faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio al empleo para los empleadores privados que incorporen nuevos trabajadores mayores de 45 años a su plantilla.

Condiciones:

Para acceder al subsidio bajo esta modalidad se requiere contratar personas mayores de 45 años, y que las mismas se encuentren en situación de desempleo continuó superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince meses) en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación.

Subsidio:

El Programa establece para quienes contraten trabajadores bajo esta modalidad un subsidio equivalente a \$7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador.

En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de \$8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de \$9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

Los montos establecidos serán actualizados anualmente por el índice Medio de Salarios.

Si la jornada laboral semanal es inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

Instrumentación:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social instrumentará los aspectos operativos y enviará la información necesaria al Banco de Previsión Social para que este impute un



crédito a favor de la empresa por el equivalente al monto del subsidio, con destino al pago de Contribuciones Especiales de Seguridad Social (CESS).

Normativa anterior:

El artículo 11 de la Ley N.º 19.689 de 29/10/2018 creó el Programa Temporal de subsidio al empleo, facultando al Poder Ejecutivo a otorgar un subsidio temporal al empleo para los empleadores privados que incorporen nuevos trabajadores a su plantilla.

El subsidio para las empresas era del 25% de las retribuciones mensuales del trabajador sujetas a montepío o del 40% en el caso de trabajadores mayores a 45 años de edad.

El monto máximo del subsidio era del 25 % de 1,5 Salario Mínimo Nacional y se otorga por un plazo máximo de 18 meses, aplicándose únicamente sobre nuevos empleos que tengan un sueldo máximo equivalente a 2,5 Salarios Mínimos Nacionales.

PROMOCIÓN DEL EMPLEO PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 40 de la Ley faculta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a otorgar un subsidio al empleo para los empleadores privados que incorporen nuevos trabajadores con discapacidad a su plantilla.

Condiciones:

Para acceder al subsidio bajo esta modalidad se requiere contratar personas con discapacidad que se encuentren en situación de desempleo continuo superior a 12 (doce) meses, o discontinuo superior a 15 (quince meses) en los 24 (veinticuatro) meses previos a la contratación.

Para el caso de empresas con 25 o más trabajadores permanentes, deberán presentar el certificado o informe de cumplimiento emitido por la Comisión Nacional de Inclusión



Laboral y encontrarse inscriptos en el Registro de empleadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según lo establecido en el artículo 11 de la Ley Nº 19.691 de 29/10/2018.

Subsidio:

El Programa establece para quienes contraten trabajadores bajo esta modalidad un subsidio equivalente a \$7.000 (siete mil pesos uruguayos) mensuales durante 12 meses por cada trabajador.

En caso de trabajadoras mujeres el subsidio será de \$8.000 (ocho mil pesos uruguayos) mensuales. Si el trabajador o trabajadora tuviera personas a su cargo, el subsidio será de \$9.000 (nueve mil pesos uruguayos) mensuales.

Los montos establecidos serán actualizados anualmente por el índice Medio de Salarios.

En caso de que la jornada laboral semanal sea inferior a las 44 o 48 horas según corresponda al sector de actividad, el subsidio se prorrateará por las horas efectivamente realizadas, con un mínimo de 20 horas semanales.

Este subsidio no podrá ser acumulable con ninguna otra prestación o subsidio vinculados al fomento del empleo y relacionados con el trabajador incorporado.